

RELACIONES LABORALES**BELGICA****ENTREVISTA AL DIRECTOR GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS BÉLGAS (FEB) ⁸**

El otoño social será caliente. Pieter Timmermans, director general de la Federación de Empresario Belgas (FEB), habla al periódico "Le Soir" de flexibilidad creciente y de moderación salarial.

Pieter Timmermans anuncia en Le Soir que "las negociaciones interprofesionales que comenzarán en otoño se vislumbran como las más difíciles que haya habido". ¿Quién tiene la culpa? Pieter Timmermans apunta a las manifestaciones anunciadas por los sindicatos: "De acuerdo, los precios aumentan, algo que no es agradable para nadie. Pero verdaderamente ¿es necesario trastocar toda la economía?

Aunque él mismo fija unas exigencias que pueden hacer subir el termómetro social alrededor de la mesa de negociaciones. Se trata del handicap salarial que sufren las empresas belgas y, sobre todo, de la indexación automática de los salarios.

Timmermans evoca también la flexibilidad, reclamando "un funcionamiento más suave" del mercado de trabajo.

En febrero el director general de la (FEB) se enervaba contra los sindicatos. "No hay problema de poder adquisitivo. Que los sindicatos paren de hacer campaña para las elecciones sindicales organizando huelgas". Tras cuatro meses, las elecciones sindicales han pasado y la FEB vuelve a machacar sobre el clavo. Cifras en su apoyo – "Nosotros haremos sentir nuestro peso político basándonos en cifras y en hechos", insiste. Con su "Agenda estadística 2008" en la mano, el director general destila sus mensajes a los sindicatos y al gobierno, traicionando de paso su inquietud: "Cuando veo que los sindicatos hacen un llamamiento a la manifestación, pienso que las negociaciones para el acuerdo interprofesional se vislumbran de las más difíciles que he tenido que negociar".

La FEB desvela sus cartas

- El poder adquisitivo no es problema. "Desde 1996 los salarios brutos han aumentado un 9% más que la inflación, resalta Pieter Timmermans. Dicho de otra manera, el poder adquisitivo real de los trabajadores se ha mejorado una media del 9%". sin contar, añade, las reducciones de impuesto. ¿El gobierno se equivoca por tanto de prioridad? "Son necesarias

⁸ Fte.: Le Soir, 26/06/08

medidas dirigidas a la minoría de belgas que se encuentran en dificultad”, precisa Pieter Timmermans, quien rápidamente se pone en guardia “Cuidado con las medidas que podrían conllevar subidas de los costes a las empresas. De acuerdo, los precios suben, no es agradable para nadie. Pero ¿es qué es necesario, por ello, dar la vuelta a toda la economía?”.

- Los salarios son demasiado altos. La FEB saca sus medias europeas y deduce una agravación del handicap salarial. Señalada con el dedo, la indexación automática de los salarios conllevaría, para el periodo 2007-2008, un aumento de los costes salariales del 7,4% en Bélgica, contra el 4,7% en los países vecinos. “Esto sitúa nuestro handicap salarial en el 12%”, se alarma Pieter Timmermans, que aboga, por tanto por una revisión de las modalidades de indexación. Además constatando que “la presión fiscal global sobre el trabajo es desde hace años la más fuerte del mundo para los medios y altos salarios”, la FEB sugiere una doble medida. Por una parte, una reforma fiscal para los bajos y medios salarios, y, por otra parte, una moderación salarial de los salarios brutos, así como reducciones de las cargas para las empresas.
- El mercado de trabajo belga carece de flexibilidad. En este caso también la FEB mira hacia fuera y comprueba que, en numerosos países, los interlocutores sociales firman acuerdos que introducen el concepto de “flexicuridad” en el mundo del trabajo. De ahí la cuestión: ¿por qué nosotros no? ¿Qué quiere decir esto? Un funcionamiento “más flexible” del mercado de trabajo, combinado con una mayor seguridad de empleo para el trabajador. ¿Ejemplo? La FEB es favorable al escalonamiento del tiempo durante todo el año así como a la multiplicación de las posibilidades de trabajo temporal. E insiste: Un 70% de los trabajadores temporales consiguen, al cabo de tres años, un contrato de duración indeterminada”. Conclusión de la FEB: el trabajo temporal es un trampolín hacia un empleo fijo.
- Los belgas trabajan poco. O, para formularlo como Pieter Timmermans, la duración anual de trabajo es corta en Bélgica: 1.571 horas de trabajo. Mientras que la media europea es de 1.708 horas. Atención, se trata de datos convencionales, que no tienen en cuenta las horas suplementarias realmente prestadas – “los datos están poco disponibles” precisa la FEB. Ahora bien, constata el director general, “este elemento no está compensado por un número elevado de trabajadores en el mercado; lo que representa por tanto una desventaja competitiva”.
- El gobierno tiene la vista corta. La FEB se inquieta: “No cometamos los errores de épocas pasadas. No tomemos medidas a corto plazo que pueden provocar serios problemas en el futuro”, insiste Pieter Timmermans. En este sentido afirma que “Ya es tiempo de examinar el envejecimiento. La duración media de vida aumenta... ¿Las carreras deben continuar así de cortas? Ya es tiempo de lanzar el debate”.

El mensaje está lanzado ¿Destinatarios? El gobierno, que apuesta por su reforma socioeconómica. Y los sindicatos, con los cuales las negociaciones de cara al acuerdo interprofesional comienzan en otoño. Que dicen se anuncian duras.

AMPLIACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO (CPPT)⁹

Esta vez sí: El Moniteur belge de 16 de mayo 2008 ha publicado la ley de 23 abril 2008 completando la transposición de la directiva 2002/14/CE del Parlamento europeo y del Consejo del 11 marzo 2002 estableciendo un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores dentro de la Comunidad europea. Consecuencia concreta: el comité de prevención y de protección en el trabajo (CPPT) recoge ciertas tareas del consejo de empresa, cuando éste no ha sido instituido. La ley ha entrado en vigor el día de su publicación.

Contexto

Bélgica ha sido condenada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades europeas por no haber respetado el plazo de transposición de la directiva relativa a la información y a la consulta de los trabajadores.

La directiva 2002/14/CE imponía, en efecto, a los Estados miembros, tomar, a lo más tardar el 23 de marzo de 2005, las medidas necesarias para garantizar una información y una consulta adecuada de los trabajadores en el seno:

- De empresas que empleen en un estado miembro al menos a 50 trabajadores, o
- De establecimientos que empleen en un estado miembro al menos a 20 trabajadores.

La información y la consulta de los trabajadores cubren, según esta directiva, diversos campos económicos y sociales, y más particularmente:

- La información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o del establecimiento y de su situación económica;
- La información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en el seno de la empresa o del establecimiento, así como sobre las eventuales medidas de anticipación tomadas, principalmente en caso de amenaza sobre el empleo;

⁹ Fte.: Kluwer – La Sécurité au travail – n° 11

- La información y la consulta sobre las decisiones susceptibles de conllevar modificaciones importantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo.

La condena de Bélgica ha acentuado las crispaciones entre representantes sindicales y patronales. Los primeros reclamaban, en base a esta condena, la institución de un consejo de empresa a partir de 50 trabajadores. Según ellos “recibir las informaciones financieras y económicas relativas a la empresa” proviene de las tareas del consejo de empresa y es lógico reclamar la institución de dicho consejo de empresa a partir de 50 trabajadores. Los representantes patronales, al contrario, temen sobre todo aumentar sensiblemente el número de trabajadores protegidos dentro de las empresas, avanzaban como argumento que si la directiva imponía en efecto una obligación de información, ella no precisaba que esta información deba ser comunicada por medio del consejo de empresa.

A defecto de acuerdo, los interlocutores sociales habían decidido finalmente que para las elecciones sociales de 2008, la situación seguiría sin cambios. No obstante ellos se habían comprometido a encontrar rápidamente una solución duradera. Así, a finales de noviembre 2007, los interlocutores sociales concluyeron un acuerdo relativo al diálogo social en Bélgica.

La primera parte de este acuerdo se ha ceñido a la información y la consulta de los trabajadores en las empresas que empleen entre 50 y 99 trabajadores sin consejo de empresa. Es esta parte la que se ha transpuesto en la Ley de 23 de abril 2008, asegurando así la transposición de la directiva 2002/14/CE.

La segunda parte, que no abordamos en el marco de este artículo, concierne a la obligación de informar y de consultar a la delegación sindical en las empresas de menos de 50 trabajadores. En vista de ejecutar esta parte, los interlocutores sociales del Consejo Nacional del Trabajo han completado su convenio colectivo nº 9 por un convenio colectivo 9ter de 27 de febrero de 2008.

La información y la consulta del CPPT en materia económica y financiera

Principios

En lo sucesivo, todas las empresas que ocupen de 50 a 99 trabajadores deberán asegurar la información y la consulta del CPPT sobre los planos económico y financiero.

A diferencia de lo que está previsto en materia de bienestar de los trabajadores, la ampliación de las competencias de CPPT en los planos económico y financiero no se transfiere a la delegación sindical si no tienen CPPT en el seno de la empresa.

Información de base

A defecto del consejo de empresa, el empresario debe proporcionar al CPPT una información de base en materia económica y financiera relativa:

- Al estatus de la empresa;
- A la posición de competitividad que ocupa la empresa en el mercado;
- A la producción y a la productividad;
- Al programa y a las perspectivas generales del futuro de la empresa.

Esta información de base debe ser comunicada a los miembros del CPPT dentro de los dos meses que siguen a su elección o reelección, es decir, en principio, lo más tarde entre el 5 y el 18 julio 2008. El contenido de esta información está recogido en la ley.

Información anual

A defecto del consejo de empresa, la ley prevé igualmente que el empresario deba facilitar al CPPT un ejemplar del balance anual, de las ganancias y pérdidas, así como del anexo y del informe de gestión. Estos documentos deben ser entregados y discutidos en los tres meses que siguen al cierre del ejercicio.

Si la empresa o la entidad jurídica, de la que forma parte está constituida bajo la forma de una sociedad, la reunión del CPPT consagrada al examen de esta información tiene lugar obligatoriamente antes de la asamblea general en el transcurso de la cual los asociados se pronuncian sobre la gestión y las cuentas anuales. Un resumen de esta reunión deberá comunicarse a los asociados en el momento de dicha asamblea general.

Los documentos que se refieran a la información anual son remitidos a los miembros del CPPT al menos quince días antes de la reunión prevista para el examen de esta información.

Advertencias

Las disposiciones instauran la información del CPPT en las materias económicas y financieras. El empresario debe, no obstante, preocuparse de consultar (y no solo de informar) al CPPT sobre estas materias. La ley enuncia, en efecto, sanciones penales para “el empresario que entorpezca las misiones del Comité no proporcionando o no consultando a este órgano sobre las materias y según las modalidades previstas por o en virtud de los artículos 65bis hasta 65 undecies”.

La ley no menciona, sin embargo, la información periódica y ocasional en estas materias, a diferencia de lo que está previsto para los miembros del consejo de empresa.

La información y la consulta del CPPT en materia de empleo

En ausencia del consejo de empresa y de delegación sindical, la ley dispone no obstante, que el CPPT “sea subrogado en su derecho a la información y a la consulta del consejo de empresa o, en su defecto, de la delegación sindical” en lo que concierne a la instauración del trabajo nocturno, la transferencia de la empresa, el despido colectivo, la introducción de nuevas tecnologías, la introducción de nuevos regímenes de trabajo, las informaciones en materia de empleo contempladas en el CCT nº 9. La ley precisa que el CPPT no puede de ninguna manera recibir más información que la delegación sindical.